

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, pembangunan nasional terutama ditujukan pada pembangunan bidang ekonomi. Dengan sektor ekonomi yang kuat, maka terhimpun dana yang cukup untuk membiayai pembangunan di bidang lain. Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global.

Perkembangan global ini ditandai dengan banyak perusahaan yang berdiri dan menjadikan persaingan semakin ketat. Dengan demikian, terlihat tuntutan tugas dan tanggung jawab bagi semua pihak untuk terlibat dalam pembangunan yang semakin berat dan meningkat. Pemerintah dituntut untuk bekerja secara profesional, agar pembangunan dapat secara efektif dan efisien. Demikian pula dengan pihak swasta, mereka dituntut untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan melalui kegiatan-kegiatan yang produktif.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Untuk mendapatkan perhatian dan kepercayaan khalayak terhadap suatu organisasi tertentu, organisasi tersebut dituntut untuk dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul di organisasinya. Di dalam suatu perusahaan ada banyak faktor yang dapat melatarbelakangi terjadinya berbagai macam masalah dan akan menjadi hambatan dalam perusahaan tersebut apabila tidak segera dipecahkan atau diatasi. Dalam rangka menjaga kelangsungannya, Rumah Sakit Cakra Husada Klaten perlu memperhatikan sumber daya manusianya, karena peran manusia dalam penentu suksesnya organisasi tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, seorang manajer yang baik akan berusaha untuk bisa mendapatkan hasil yang optimal dengan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi.

Secara teori, berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, dan menggerakkan, dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan sikap, perilaku, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 1995: 142). Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Agar mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, seorang pegawai dituntut mempunyai dedikasi yang tinggi serta rasa sukarela dalam menjalankan tugas. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menanamkan rasa atau sifat patuh pada diri pegawai dalam bekerja, baik itu dalam instansi pemerintah maupun instansi swasta agar nantinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan adanya disiplin yang dimiliki oleh pegawai akan membuat karyawan lebih mudah diarahkan untuk melaksanakan pekerjaan bukan atas dasar ketakutan terhadap ancaman atau hukuman melainkan suatu sikap yang timbul secara rela rasa kesadaran sendiri.

Selain hal tersebut diatas, adanya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Pemimpin transformasional cenderung untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merancang kreativitas

untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus pada hal-hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut. Dengan memberikan motivasi yang cukup besar kepada para karyawan akan membantu meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan mampu menciptakan kualitas kerja pada lingkungan pekerjaan yang dijalani, tentunya dengan cara-cara atau pola-pola tertentu yang diterapkan oleh pemimpin sehingga para karyawan mampu menerima arahan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling baik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Atas dasar hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang: **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT CAKRA HUSADA KLATEN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dimaksudkan untuk lebih menegaskan masalah yang akan diteliti, sehingga dapat ditentukan suatu pemecahan masalah yang tepat dan mencapai tujuan sesuai dengan yang dikehendaki. Berdasarkan hal yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu yang dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusa masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

### 1. Tujuan Objektif

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Cakra Husada Klaten.

### 2. Tujuan Subjektif

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja.
- b. Untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dengan kenyataan di lapangan mengenai disiplin kerja.
- c. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penulisan berbentuk skripsi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai manfaat yang dapat diberikan. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan alam bidang ilmu manajemen maupun ilmu sosial.
- b. Untuk lebih mendukung teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
- c. Untuk menambah pustaka baik di tingkat program fakultas maupun universitas.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan suatu kebijaksanaan yang menyangkut pelaksanaan kerja serta pimpinan akan lebih mengenal sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja.
- c. Bagi peneliti dan masyarakat, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai pengetahuan dalam memahami kondisi dunia kerja dengan berbagai masalah.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan bagian-bagian yang dibahas menjadi beberapa bab yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

**BAB I     PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II    LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memuat landasan teori tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan produktivitas kerja serta penelitian yang relevan.

**BAB III   METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini memuat paparan secara umum mengenai strategi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV   HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat penyajian hasil temuan penelitian di lapangan yang kemudian dibahas berdasarkan pengkonfirmasi teori-teori yang mendukung penelitian.

**BAB V    PENUTUP**

Dalam bab ini mencakup kesimpulan yang diambil dari hasil temuan penelitian dan pembahasan, yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam pemberian saran dan rekomendasi.